

자주 묻는 질문 - 직장 내 모유 유축

해당 법 안내

2022년 12월 29일, 바이든 대통령은 2023년 통합세출법에 서명했습니다. 이 법에는 더 많은 모유 수유 직원들에게 유축용 휴식 시간 및 직장 내 수유 가능 개인 공간을 제공 받을 권리를 확대하는 모유 수유 여성들을 위한 유축법(PUMP for Nursing Mothers Act, 이하 "유축법(PUMP Act)")이 포함되어 있으며, 아래 제공된 정보 중 일부에 영향을 줄 수 있습니다. 수유법에 따라 수유 중인 직원들 대부분은 근무 중 모유를 유축하기 위해 화장실이 아닌 타인의 시선에 노출되지 않고 무단 침입할 수 없는 장소에서 합리적인 휴식 시간을 가질 권리를 가집니다. 이 권리는 자녀 출생 후 최대 1년 동안 유효합니다.

WHD [팩트 시트 #73](#) 및 아래의 자주 묻는 질문에서 해당 법 관련 기본 정보를 확인할 수 있습니다.

질문 & 답변

직장에서 모유 유축을 해야 하는 근로자에게 고용주가 무엇을 제공해야 하나요?

고용주는 수유 중인 직원의 출산 후 최대 1년 동안 수유 중인 직원이 필요한 만큼 자주 모유를 유축할 수 있도록 합리적인 휴식 시간과 공간을 제공해야 합니다. 모유를 유축하는 데 필요한 휴식의 빈도와 각 휴식 시간은 다를 수

있습니다. 고용주는 화장실을 해당 공간으로 제공할 수 없으며, 타인의 시선에 노출되지 않고 동료 또는 일반인이 무단 침입할 수 없는 곳이어야 합니다.

어떤 유형의 고용주가 법의 적용을 받나요?

FLSA의 [적용을 받는](#) 모든 고용주는 FLSA의 직장 내 모유 유축 조항을 준수해야 하며, 거의 모든 FLSA 적용 대상 직원은 출산 후 1년 동안 모유 수유를 위한 필요한 시간을 갖고 적절한 개인 공간을 이용하여 모유를 유축할 권리가 있습니다. 일부 소규모 사업체 및 운송업체의 경우, 직원이 직장에서 유축할 수 있는 공간이나 시간을 제공하지 않아도 되는 경우가 있습니다. 근무 중 유축 조항에 대한 보다 일반적인 정보는 임금근로시간국의 [팩트 시트 73](#)을 참조하세요.

미국의 여러 주, 푸에르토리코, 컬럼비아 특별구에서는 직장 내 모유 수유 및 모유 유축과 관련된 법률을 시행하고 있습니다. 이러한 [주 법률](#)이 새로운 연방 휴게 시간 요건에 우선 적용되나요?

유축법에 따른 FLSA 요건은 직원에게 더 큰 보호를 제공하는 [주 법률](#)(예: 자녀 출산 후 1년이 지난 후 보상된(유급) 휴식 시간 또는 모유 유축을 위한 휴식 시간)에 우선하지 않습니다.

소규모 기업에도 직장 내 유축법 요건이 적용되나요?

사업 규모에 관계없이 [FLSA의 적용을 받는 모든 고용주](#)는 이 조항을 준수해야 합니다. 직원 수가 50명 미만인 고용주는 규정 준수가 과도한 어려움을 초래하는 경우에만 FLSA 휴식 시간 및 공간 요건의 적용을 받지 않습니다. 규정 준수가 과도한 어려움이 될지 여부는 고용주의 사업 규모, 재정 자원, 업종 또는 사업 구조와 비교하여 특정 고용주가 규정 준수의 어려움 또는 비용을 살펴봄으로써

결정됩니다. 면제 적용 여부를 결정할 때는 근무지에 관계없이 해당 고용주 아래에서 근무하는 모든 직원이 포함됩니다.

과도한 어려움으로 인한 면제의 목적상, 고용주의 직원 수가 50명 미만인지 여부는 어떻게 판단하나요?

근무지에 관계없이 [해당 고용주](#) 아래에서 근무하는 모든 직원을 포함합니다. FLSA의 [직원](#) 정의에 따라 "고용주가 고용한 모든 개인"은 정규직 직원, 파트타임 직원 및 29 U.S.C. 203(e)(1)에 명시된 FLSA의 직원 정의를 충족하는 기타 모든 개인을 포함하여 계산해야 합니다.

모유 수유 시간을 유급 휴식 시간으로 인정해야 하나요?

직원이 근무에서 완전히 해방되지 않은 경우 직장에서 모유 유축에 사용한 시간은 유급으로 처리해야 합니다. 업무에서의 완전히 해방이 의미하는 바에 대한 자세한 내용은 [임금근로시간국 팩트 시트 #22, FLSA에 따른 근로 시간을 참조하세요](#). 고용주가 유급 휴식 시간을 제공하는 경우, 휴식 시간 동안 모유를 유축하는 직원에게는 다른 직원이 휴식 시간에 대해 보상을 받는 것과 동일한 방식으로 보상을 제공해야 합니다. 또한 직원에게 적용되는 주 또는 현지 법률에서 요구하는 대로 휴식 시간에 대한 수당을 지급해야 합니다.

고용주는 수유 중인 직원이 사용할 수 있는 영구적인 전용 공간을 만들어야 하나요?

예. 고용주는 모유 유축을 위한 임시 공간을 만들거나 개조하거나 필요할 때 사용할 수 있는 공간을 만들 수 있습니다. 이 공간은 타인의 시선에 노출되지 않아야 하며 동료 및 일반인이 무단 침입할 수 없는 곳이어야 합니다. 제공되는 장소는 모유 유축용 공간으로써 기능해야 합니다. 해당 공간이 수유 중인 직원 전용이 아닌 경우, 법적 요건을 충족하기 위해 직원이 필요할 때 사용할 수 있어야 합니다. 고용주는 직원용 영구적인 모유 유축 전용 공간을 만들 수도 있습니다.

수유 중인 직원이 없더라도 고용주는 모유 유축 공간을 제공해야 하나요?

네. 법에 따라 고용주는 수유 중인 직원을 위한 공간을 "해당 직원이 모유를 유축할 때마다" 제공해야 합니다. 모유 유축이 필요한 직원이 없는 경우 고용주는 공간을 제공할 의무가 없습니다. 고용주는 모유 유축이 필요할 때 사용할 수 있는 공간을 고려하는 것이 모범 사례입니다.

작업장에서 모유 유축을 할 수 있는 유일한 공간이 화장실인 경우, 고용주는 직원들에게 그곳에서 모유 유축을 하도록 요구할 수 있나요?

아니요. 법령에 따르면 화장실은 직원의 모유 유축을 위해 제공되는 공간이 될 수 없습니다.

유축할 공간이나 휴식 시간을 거부당하면 어떻게 해야 하나요?

직장 내에 타인의 시선에 노출되지 않으며 타인의 무단 침입이 없는 모유 유축용 공간에 대한 권리 및 합리적인 휴식 시간에 대한 권리가 침해되었다고 생각되면 임금근로시간국에 민원을 제기하거나 적절한 구제책을 요구하는 사적 소송을 제기할 수 있습니다. [임금근로시간국 사무소](#)에 전화하거나 방문하여 질문하거나 민원을 제기할 수 있습니다. 또한 수신자 부담 지원 라인으로 전화하실 수 있습니다: 1-866-4USWAGE (1-866-487-9243). 청각 장애, 난청 또는 언어 장애가 있는 경우 7-1-1번으로 전화하여 통신 중계 서비스를 이용하세요.

적절한 유축 공간을 제공하지 않은 고용주에 대해 개인 소송을 제기하기로 선택한 경우, 귀하는 고용주에게 비준수 사항을 통지하고 10일의 준수 기간을 제공해야 합니다.

그러나 임금근로시간국에 불만을 제기하기 전이나 고용주의 합리적인 휴식 시간 제공 미비로 개인 소송을 제기할 때는 통지할 필요가 없습니다. 고용주는 직원의 권리 행사, 불만 제기 또는 조사 협조에 대해 보복할 수 없습니다.

직장 내 유촉권이 침해된 경우 어떻게 구제받을 수 있나요?

직장 내 유촉권을 침해당한 경우 FLSA에 따라 이용 가능한 구제책을 이용할 수 있습니다.이 조치에는 고용, 복직, 승진, 상실한 임금의 지급 및 동일한 금액의 구상 금액, 보상 금액 및 위반으로 인한 경제적 손실과 같은 전반적인 구제 조치가 포함될 수 있으며, 상황에 따라 위법적 손해배상 및 벌금적 손해배상도 가능합니다.